

USNESENÍ

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Miluše Doškové a soudkyň Mgr. Evy Šonkové a Mgr. Sylvie Šiškeové v právní věci žalobkyně: **R. Š.**, zast. Mgr. Lukášem Kouřilem, advokátem se sídlem Kozinova 2, Šumperk, proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, se sídlem Na Poříčním právu 1, Praha 2, proti rozhodnutí žalovaného ze dne 8. 7. 2022, č. j. MPSV-2022/102130-421/1, o kasační stížnosti žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě – pobočka v Olomouci ze dne 20. 10. 2022, č. j. 72 Ad 30/2022-54,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **se odmítá** pro nepřijatelnost.
- II. Žalovaný **nemá** právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti.
- III. Žalobkyni **se nepřiznává** náhrada nákladů řízení o kasační stížnosti.

O d ů v o d n ě n í :

[1] Žalovaný rozhodnutím ze dne 8. 7. 2022, č. j. MPSV-2022/102130-421/1 (dále jen „napadené rozhodnutí“), dílčím způsobem změnil formulaci výroku rozhodnutí Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Olomouci (dále jen „úřad práce“) ze dne 27. 4. 2022, č. j. SUA-801/2022-SG-BEA (dál jen „prvostupňové správní rozhodnutí“), a ve zbytku jej potvrdil. Žalobkyně jím byla ode dne 27. 9. 2021 vyřazena z evidence uchazečů o zaměstnání (dále jen „evidence“) podle § 30 odst. 1 písm. b) bod 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v rozhodném znění (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Důvodem jejího vyřazení bylo nesplnění oznamovací povinnosti podle § 27 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, a to bez vážných důvodů ve smyslu § 5 písm. c) téhož zákona; neoznámila totiž úřadu práce skutečnosti, které mají vliv na zařazení a vedení v evidenci - konkrétně pracovní právní vztah na základě dohody o provedení práce ukončený až ke dni 30. 9. 2021.

[2] Proti napadenému rozhodnutí brojila žalobkyně u Krajského soudu v Ostravě – pobočka v Olomouci (dále jen „krajský soud“) žalobou, jíž se domáhala jeho zrušení a vrácení věci žalovanému k dalšímu řízení. Namítala, že správní orgány nezohlednily intenzitu porušení povinnosti a nepoměrovaly ji s tvrdostí uložené sankce; nadto nesprávně vyložily neurčitý právní pojem „vážný důvod“. Žalobkyně zdůraznila, že vyřazení z evidence je krajním opatřením, přičemž je třeba zohledňovat velmi tvrdé právní důsledky (odepření

hmotného zabezpečení uchazeče v podobě podpory v nezaměstnanosti a také v oblasti důchodového a zdravotního pojištění); trestání uchazeče za bagatelní pochybení je dle ní nepřijatelné a přepjatě formalistické.

[3] Krajský soud rozsudkem ze dne 20. 10. 2022, č. j. 72 Ad 30/2022-54 (dále jen „napadený rozsudek“), rozhodnutí žalovaného zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Shrnul, že mezi účastníky řízení nebylo sporu o tom, že žalobkyně úřadu práce při podání své žádosti o zprostředkování zaměstnání dne 27. 9. 2021 neuvedla, že ještě další tři kalendářní dny trvá její pracovněprávní vztah založený dohodou o provedení práce (do 30. 9. 2021). Spornou otázkou bylo, zda vyřazení žalobkyně z evidence bylo přiměřené porušení dané povinnosti. Soud poukázal na judikaturu, dle níž úřad práce musí postupovat se zřetelem k zásadě proporcionality a poměřovat míru porušení povinnosti s tvrdostí sankce, kterou s tím zákon spojuje; musí přihlídnout ke všem individuálním okolnostem případu a také zohlednit důvody, pro něž uchazeč svoji povinnost nesplnil. Krajský soud shledal nezákonným závěr žalovaného, že úřadu práce nezbylo než žalobkyni z evidence vyřadit. Zákon o zaměstnanosti sice správnímu orgánu výslovně nedává prostor pro učinění správního uvážení při vyřazování uchazeče z evidence při naplnění zákonem stanovených situací; ukládá mu ale povinnost vyložit neurčitý právní pojem „vážný důvod“, v rámci čehož musí správní orgán zohlednit konkrétní okolnosti každého případu. Soud dospěl k závěru, že v projednávané věci představuje vážný důvod hodný zvláštního zřetele právní omyl žalobkyně domnívající se, že již není v pracovněprávním vztahu, neboť její dohoda o provedení práce byla ukončena před tím, než podala žádost o zprostředkování zaměstnání. Konstatoval, že je třeba přihlídnout ke všem specifickým okolnostem věci, a to včetně osobních poměrů žalobkyně, jejího vzdělání a profesím (nemá právní vzdělání, pracovala jako dělnice ve strojárnách a jako uklízečka). Žalobkyně měla za to, že její pracovněprávní poměr na základě dohody o provedení práce fakticky skončil již 27. 9. 2021 (v den podání žádosti o zprostředkování zaměstnání); tento omyl nelze prokázat ani vyvrátit, protože jej krajský soud posoudil v pochybnostech ve prospěch žalobkyně. Připustil, že uchazeč o zaměstnání si musí plnit své povinnosti. Úmyslem zákonodárce při stanovení možnosti vyřazení z předmětné evidence však nebylo „trestat“ uchazeče za každé bagatelní pochybení, ale zajistit, aby výhod spojených s vedením v tomto seznamu nemohly požívat osoby, které své postavení zneužívají; tomu však jednání žalobkyně neodpovídá. Žalovanému tedy krajský soud vytknul, že v souladu se zásadou proporcionality nepoměřoval okolnosti porušení povinnosti žalobkyně a důsledky jejího vyřazení z evidence. Odkaz na znění zákona o zaměstnanosti, který zmírnění tvrdosti neumožňuje, nepovažoval za správný, neboť princip proporcionality má původ v samotném právním státu.

[4] Proti rozsudku krajského soudu podal žalovaný (dále též „stěžovatel“) kasační stížnost, ve které navrhuje jej zrušit a věc vrátit krajskému soudu k dalšímu řízení. Uvádí, že žalobkyně v žádosti o zprostředkování zaměstnání vyznačila, že ke dni jejího podání není v žádném pracovněprávním vztahu; taktéž při jednání na úřadě práce výslovně sdělila, že nemá uzavřenu dohodu o provedení práce a nevykonává žádnou výdělečnou činnost s účastí na důchodovém pojištění. Toto prohlášení však bylo v rozporu se skutečností, neboť měla od 1. 1. 2021 uzavřenu dohodu o provedení práce s *Nemocnicí Šumperk a.s.*, která nebyla ke dni podání žádosti ukončena. Stěžovatel zdůrazňuje, že je odpovědností každého, aby si byl vědom právních vztahů, do kterých vstupuje. Osoby žádající o zprostředkování zaměstnání se sice často nacházejí v tíživé sociální, finanční či psychické situaci; z toho ovšem nelze

pokračování

dovozovat, že nemusejí dodržovat své zákonné povinnosti, obzvláště pokud o nich byly poučeny. Napadený rozsudek devalvuje a relativizuje individuální odpovědnost osob. Stěžovatel poukazuje na to, že dohoda o provedení práce je pracovněprávní vztah, který nemusí být nikterak evidovaný; je proto nutné, aby uchazeči nacházející se v tomto pracovněprávním vztahu o tom úřad práce informovali. Žalobkyni nic nebránilo v tom, aby úřadu práce tuto informaci dne 27. 9. 2021 sdělila, zvláště když se jí na to jeho pracovnice výslovně ptala (v té době se na ukončení dohody teprve domlouvala); toho si žalobkyně měla být vědoma, neboť posouzení této skutečnosti nevyžaduje žádnou odbornou znalost. Ať již žalobkyně učinila nepravdivé prohlášení záměrně nebo jen z nedbalosti (svého omylu, že není v pracovněprávním vztahu, byť ještě nepodala výpověď), nemůže to být pokládáno za vážný důvod; takový omyl navíc nelze přičítat k tíži správnímu orgánu. Stěžovatel akcentuje, že žalobkyně teprve dne 7. 2. 2022 doložila úřadu práce doklad o ukončení dohody ke dni 30. 9. 2021; tuto informaci neuvedla nikdy dříve. Fakt, že tento doklad doložila ona sama, ji neomlouvá a nezprošťuje odpovědnosti za protiprávní jednání. Není podstatné, kolik hodin žalobkyně v období od 27. 9. 2021 do 30. 9. 2021 odpracovala, ani v jaké výši jí za to byla poskytnuta odměna; trvající dohoda o provedení práce je totiž vždy překážkou zařazení a vedení v evidenci. Stěžovatel připouští, že v určitých případech se může aplikace zákona o zaměstnanosti jevit ve vztahu k vyřazování uchazečů o zaměstnání z evidence jako velmi striktní a tvrdá; úřad práce však nemá možnost jakéhokoli zmírnění takové tvrdosti (mimo vážné důvody mu není dáno právo správního uvážení). Samozřejmě je na místě zohlednit intenzitu porušení povinnosti; tento parametr je ovšem pouze jedním z faktorů, které je nutno reflektovat. Kdyby bylo k nepříznivé situaci plynoucí pro uchazeče z vyřazení z evidence přihlíženo ve všech případech, nemohlo by k tomuto postupu vůbec docházet. Pokud by nebylo úmyslem zákonodárce vyřadit z evidence ty osoby, u nichž v době podání žádosti existovala překážka vedení v ní, pozbývala by právní úprava smyslu, což je v rozporu s principem racionálního zákonodárce. Ten zjevně pokládal vyřazení uchazečů nespelnivších si svou oznamovací povinnost za zcela proporcionální, resp. přiměřené takovému pochybení. Z toho plynoucí negativní důsledky nelze považovat za vážný důvod. Jednání žalobkyně dosahovalo takové intenzity, že bylo namístě přikročit k jejímu vyřazení z evidence. Důvodem nesplnění oznamovací povinnosti totiž nebyla její obtížná životní situace, ale nedbalý přístup; nejednalo se o povinnost objektivně nesplnitelnou.

[5] Stěžovatel dále namítá, že napadený rozsudek je v rozporu s § 82 odst. 4 správního řádu, neboť krajský soud opomenul princip koncentrace řízení. Žalobkyně sama totiž na úřadu práce 14. 2. 2022 uvedla, že dne 30. 9. 2021 ještě byla v práci a po skončení směny podepsala výpověď. Argumentaci, že se ústně dohodla na skončení pracovněprávního vztahu již dne 27. 9. 2021, nelze zohlednit, neboť ji žalobkyně uvedla až v odvolání, ač ji mohla vznést dříve.

[6] Žalobkyně se ke kasační stížnosti žalovaného nijak nevyjádřila.

[7] Nejvyšší správní soud (dále též „NSS“) se nejprve zabýval tím, zda byly splněny podmínky řízení. Zjistil, že kasační stížnost byla podána včas, osobou oprávněnou, proti rozhodnutí, vůči němuž je ve smyslu § 102 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“) přípustná, za stěžovatele jedná oprávněný

zaměstnanec dle § 105 odst. 2 s. ř. s., a jsou splněny i obsahové náležitosti stížnosti dle § 106 s. ř. s.

[8] Před zahájením meritorního přezkumu se však soud musel zabývat otázkou přijatelnosti kasační stížnosti. Podle § 104a odst. 1 s. ř. s. NSS odmítne kasační stížnost ve věcech, v nichž před krajským soudem rozhodoval specializovaný samosoudce, pokud tato stížnost svým významem podstatně nepřesahuje vlastní zájmy stěžovatele. Kasační soud se vymezením pojmu „*podstatný přesah vlastních zájmů stěžovatele*“ již zabýval při výkladu § 104a s. ř. s. ve znění účinném od 13. 10. 2015 do 31. 3. 2021 (srov. usnesení NSS ze dne 26. 4. 2006, č. j. 1 Azs 13/2006-39).

[9] Při rozhodování o (ne)přijatelnosti kasační stížnosti Nejvyšší správní soud vychází z judikatorně ustálených kritérií (srov. usnesení rozšířeného senátu NSS ze dne 25. 3. 2021, č. j. 8 As 287/2020-33, bod [52]), jež pramení ze závěrů usnesení NSS ze dne 26. 4. 2006, č. j. 1 Azs 13/2006-39. O přijatelnou kasační stížnost se podle tohoto usnesení může jednat v následujících typových případech: 1) kasační stížnost se dotýká právních otázek, které dosud nebyly judikaturou NSS řešeny, 2) kasační stížnost se týká právních otázek, které jsou dosavadní judikaturou řešeny rozdílně, 3) je dána potřeba učinit judikaturní odklon, 4) v napadeném rozsudku bylo shledáno zásadní pochybení, které mohlo mít dopad do hmotněprávního postavení stěžovatele. O takové pochybení se může jednat tehdy, pokud: a) krajský soud ve svém rozhodnutí nerespektoval ustálenou a jasnou soudní judikaturu a nelze navíc vyloučit, že k tomuto nerespektování nebude docházet i v budoucnu, b) krajský soud v jednotlivém případě hrubě pochybil při výkladu hmotného či procesního práva.

[10] Kasační stížnost je nepřijatelná.

[11] Předně je třeba konstatovat, že sám stěžovatel v kasační stížnosti nepředestřel žádné důvody týkající se její přijatelnosti; zdejší soud je přitom neshledal ani z kontextu jeho tvrzení ve spojení s obsahem soudního a správního spisu.

[12] Nejvyšší správní soud uvádí, že problematikou rozhodování o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání se ve své judikatuře již opakovaně zabýval. Již v rozsudku ze dne 23. 7. 2008, č. j. 4 Ads 20/2008-58, vyslovil, že je vždy „*potřeba hodnotit a řádně se zabývat všemi okolnostmi toho kterého případu. [...] správní orgány by měly mít k problémům a potížím fyzických a právnických osob (účastníků řízení) co možná největší pochopení a postupovat ve vztahu k nim vstřícně a objektivně. Ostatně také správní řád ve větě první § 4 odst. 1 stanoví, že veřejná správa je službou veřejnosti. Ve vztazích podle zákona o zaměstnanosti to platí dvojnásob - správní orgány by se zde měly snažit nezaměstnanému co nejvíce pomoci v jeho situaci na trhu práce. Institut vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání by měl být používán pouze v případech, kdy jsou nade vše pochybnost splněny podmínky, jež zákon o zaměstnanosti pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání stanoví.*“ Naznal též, že na jednu stranu je nezbytné trvat na tom, aby si uchazeči o zaměstnání plnili své povinnosti vyplývající ze zákona o zaměstnanosti. Na druhou stranu však je nutné, aby správní orgány při rozhodování o vyřazení z této evidence zvážily konkrétní situaci a důvody tvrzené takovým uchazečem, a to zejména s ohledem na celkový kontext věci a často nepříznivou sociální a finanční situaci uchazeče o zaměstnání. Správní orgány musí „*vždy citlivě posoudit situace, ke kterým*

pokračování

„v lidském životě běžně dochází a které znemožňují uchazečům o zaměstnání dostavit se včas na jednání k úřadu práce, přičemž mají zohlednit to, jestli se nejedná o účelové a úmyslné vyhýbání se povinností uchazeče o zaměstnání a zda se uchazeč aktivně snaží vzniklou situaci adekvátními prostředky řešit. [...] Tím, že správní orgány přihlédnou k okolnostem a způsobu jednání uchazeče o zaměstnání, nezmiří dopady zákona o zaměstnanosti, jak nesprávně stěžovatel dovozuje, ale citlivě napomůže posoudit případ ve všech jeho souvislostech a rozhodnout spravedlivě tak, že vyřadí z evidence uchazečů o zaměstnání pouze ty, kteří maří součinnost s úřadem práce bez vážných důvodů a kteří tak neplní své povinnosti vyplývající ze zákona o zaměstnanosti.“ (srov. rozsudky NSS ze dne 30. 4. 2014, č. j. 4 Ads 109/2013-30, ze dne 30. 6. 2014, č. j. 4 Ads 124/2013-82, ze dne 3. 12. 2015, č. j. 7 Ads 268/2015-30, či ze dne 4. 4. 2019, č. j. 3 Ads 349/2017-28).

[13] Judikatura kasačního soudu též již dříve konstatovala, že vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence by mělo představovat až krajní opatření agendy úřadu práce, nikoliv jeho běžný nástroj (srov. rozsudek NSS ze dne 30. 6. 2014, č. j. 4 Ads 124/2013-82). Pro posuzování, zda došlo k maření součinnosti s úřadem práce, je třeba přihlížet ke konkrétním okolnostem případu a vždy zohlednit povahu (intenzitu) porušení povinnosti a důvod takového porušení. V rozsudku ze dne 3. 12. 2015, č. j. 7 Ads 268/2015-30, NSS dovodil, že s ohledem na dalekosáhlé důsledky vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání „musí úřad práce hledat proporcionalitu mezi těmito důsledky a závažností porušení povinnosti ze strany uchazeče o zaměstnání (respektive důvody, pro které povinnost porušil). Posuzování této proporcionality se musí promítnout do interpretace pojmu ‚vážný důvod‘ a následně také do aplikace zákonných ustanovení na konkrétní případ.“ Především však NSS naznal, že § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti nepodává exaktní definici pojmu „vážné důvody“. V rozsudku ze dne 4. 4. 2019, č. j. 3 Ads 349/2017-28, vysvětlil, že „zákon neuvádí ani taxativní výčet, jaké skutečnosti těmito vážnými důvody mohou být. Vážné důvody jsou vymezeny ve dvou skupinách - první skupina uvádí vážné důvody osobní, které jsou zde také demonstrativně vyčteny, druhou skupinu pak tvoří důvody hodné zvláštního zřetele, které nejsou blíže vymezené vůbec. Právě tato část ustanovení § 5 písm. c) vytváří správnímu orgánu právní prostor pro to, aby zvážil všechny okolnosti případu a aby rozhodnutí o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání odpovídalo míře porušení povinností ze strany uchazeče (nejedná se zde o správní uvážení, ale o výklad neurčitěho právního pojmu).“ Kasační soud v tomto rozhodnutí rovněž rozvedl myšlenku proporcionality; vyřazení z evidence má odpovídat míře porušení povinností uchazečem, resp. má být zachována proporcionalita mezi mírou porušení povinnosti a tvrdostí tohoto opatření. Nedostatek intenzity porušení povinnosti považoval za jiný důvod hodný zvláštního zřetele ve smyslu § 5 písm. c) bodu 7 zákona o zaměstnanosti. Předmětné ustanovení tedy vyložil extenzivně tak, aby byla nastolena rovnováha mezi mírou závažnosti porušení povinností ze strany uchazeče a opatřením, které ho za to stíhá (srov. obdobně též rozsudek NSS ze dne 7. 9. 2020, č. j. 1 Ads 213/2020-33).

[14] V rozsudku ze dne 27. 3. 2021, č. j. 1 Ads 62/2021-43, pak NSS odmítl obavy téhož stěžovatele, který se domníval, že „*bude nemožné vyřadit z evidence uchazeče, kteří budou zcela pasivní. Situace každého uchazeče o zaměstnání je individuální a vždy bude třeba zhodnotit všechny okolnosti daného případu. Ze samotného právního závěru, že pod důvod hodný zvláštního zřetele, při jehož existenci úřad práce nepřistoupí k vyřazení uchazeče z evidence, je možné podřadit i nepříznivou ekonomickou situaci žalobce, nevyplývají žádné apokalyptické důsledky, které v kasační stížnosti naznačuje stěžovatel.*“

[15] Taktéž v nedávném rozsudku ze dne 11. 5. 2021, č. j. 1 Ads 52/2021-31, NSS popřel, že „pokud se žalobkyně dopustila jednání uvedeného v § 31 zákona o zaměstnanosti, nezbyvalo úřadu práce, než ji vyřadit z evidence uchazečů o zaměstnání. Právní úprava sice výslovně neskýtá prostor pro správní uvážení (tj. v případě zákonem stanovených podmínek úřad práce musí uchazeče o zaměstnání z evidence vyřadit), avšak pracuje s neurčitými právními pojmy, které umožňují zohlednit individuální okolnosti posuzovaného případu. [...] pochybení žalobkyně nedosahovalo intenzity maření součinnosti s úřadem práce, což představuje důvod hodný zvláštního zřetele ve smyslu § 5 písm. c) bodu 7.“ Zdůraznil, že „že činnost správních orgánů je v prvé řadě službou veřejnosti a při výkonu svých pravomocí by měl mít správní orgán vždy na zřeteli účel, pro který byl zřízen. Smyslem činnosti úřadu práce je především zprostředkování zaměstnání. K tomuto účelu by měla vést veškerá činnost úřadu, přičemž vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání by mělo představovat pouze krajní opatření, nikoliv běžný nástroj řešení agendy úřadu práce. Soud nikterak nezpochybňuje, že uchazeč o zaměstnání si musí plnit své zákonné povinnosti. Bez jeho součinnosti ostatně ani není úřad práce schopen dostat své úloze. Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání má však pro uchazeče dosti tvrdé právní důsledky, a to nejen v oblasti naplnění jeho ústavního práva na práci (čl. 26 odst. 3 Listiny základních práv a svobod) tím, že je mu odepřena pomoc při zajištění zaměstnání a eventuálně i hmotné zabezpečení v podobě podpory v nezaměstnanosti, ale i v oblasti účasti na důchodovém a zdravotním pojištění. Úmyslem zákonodárce při zakotvení možnosti vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání přitom bezesporu nebylo „trestat“ uchazeče za každé bagatelní pochybení, ale zajistit, aby výhod spojených s vedením v seznamu uchazečů o zaměstnání nemohly požívat osoby, které své postavení zneužívají a znemožňují úřadu práce vykonávat jeho činnost.“

[16] Konečně v usnesení ze dne 23. 2. 2023, č. j. 8 Ads 249/2021-40, NSS vyslovil, že „v rámci posuzování existence vážných důvodů je nutno přihlídnout také k důvodu takového porušení – zda k němu došlo úmyslně, z lhostejnosti či v důsledku omluvitelného omylu (rozsudek NSS ze dne 3. 12. 2015, č. j. 7 Ads 268/2015-30). Jinými slovy se nezvažuje pouze určitá výjimečná okolnost, ale také to, jak se k ní uchazeč o zaměstnání postavil.“

[17] Shora citované závěry lze dle rozsudku NSS ze dne 10. 9. 2019, č. j. 1 Ads 160/2019-30, jednoznačně vztáhnout i na přístup úřadu práce při rozhodování o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu nesplnění jeho oznamovací povinnosti dle § 27 zákona o zaměstnanosti, a to bez vážných důvodů.

[18] V nyní projednávané věci krajský soud v napadeném rozsudku výslovně vyšel ze shora nastíněných obecných judikатурních východisek ohledně možnosti vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání; tyto respektoval a nikterak se od nich neodchýlil. Jejich aplikace v konkrétní věci je však otázkou posouzení individuálního skutkového stavu v každém jednotlivém případě. Přezkum závěrů krajského soudu týkajících se toliko žalobkyně nepřesahuje vlastní zájmy stěžovatele. Jak přitom NSS vyslovil již např. v usnesení ze dne 29. 6. 2022, č. j. 2 Azs 306/2021-27, odst. [18], rozdílnou aplikaci obecných (v judikatuře ustálených) požadavků v konkrétních skutkových situacích nelze považovat za odlišné řešení týchž právních otázek.

[19] Za hrubé pochybení při výkladu (resp. aplikaci) procesního práva pak nelze považovat ani stěžovatelem namítané porušení koncentrace správního řízení (§ 82 odst. 4

pokračování

správního řádu). Žalobkyně totiž již ve svém vyjádření ze dne 23. 2. 2022 (vedeno úřadem práce pod č. j. UPCR-OL-2022/38817), tedy ještě před vydáním prvostupňového správního rozhodnutí, konstatovala, že v době, kdy se byla evidovat na úřadě práce (tj. žádala o zápis do evidence uchazečů o zaměstnání), tak se domnívala, že její pracovní poměr v *Nemocnici Šumperk* již netrvá. Není tedy pravdou, že tuto argumentaci poprvé vznesla až v rámci odvolacího řízení.

[20] Kasační soud proto uzavírá, že se krajský soud nedopustil žádného zásadního pochybení; respektoval judikaturu, od níž se ani NSS nehodlá jakkoli odchýlit. Při přezkoumávání skutkového stavu se nedopustil chyb, které by svojí povahou stály proti samotným základním zásadám přezkumného soudního řízení; stejně tak napadený rozsudek nevykazuje žádné nedostatky, které by bylo v rozporu s právem na spravedlivý proces nechat bez povšimnutí, natož pak nedostatky závažné.

[21] S ohledem na výše uvedené Nejvyšší správní soud dospěl k závěru, že kasační stížnost svým významem podstatně nepřesahuje vlastní zájmy stěžovatele; odmítl ji proto podle § 104a s. ř. s. jako nepřijatelnou. O věci rozhodoval bez jednání za podmínek § 109 odst. 2 s. ř. s.

[22] O náhradě nákladů řízení soud rozhodl podle úspěchu ve věci v souladu s § 60 odst. 1 větou první s. ř. s. ve spojení s § 120 s. ř. s. Soud o nákladech nerozhodoval podle § 60 odst. 3 s. ř. s., přestože kasační stížnost odmítl, a to s ohledem na závěry usnesení rozšířeného senátu ze dne 25. 3. 2021, č. j. 8 As 287/2020-33, č. 4170/2021 Sb. NSS (srov. obdobně usnesení NSS ze dne 16. 6. 2021, č. j. 9 As 83/2021-28, či ze dne 25. 8. 2021, č. j. 1 Azs 119/2021-55). Stěžovatel (žalovaný) neměl v tomto kasačním řízení úspěch; soud proto vyslovil, že nemá právo na náhradu nákladů řízení. Úspěšné žalobkyni žádné náklady nevznikly (ke kasační stížnosti se totiž nevyjádřila a neučinila ani jiný úkon); soud jí proto náhradu nákladů řízení nepřiznal.

P o u č e n í: Proti tomuto usnesení **n e j s o u** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 8. srpna 2023

JUDr. Miluše Došková
předsedkyně senátu